



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA.**

**PROCESO DE TITULACIÓN**

**NOVIEMBRE 2023 – ABRIL 2024**

**EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA**

**PRUEBA PRÁCTICA**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:**

**LICENCIADA EN COMERCIO:**

**TEMA:**

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO**

**DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SAN JUAN EN EL PERÍODO**

**2022 – 2023**

**ESTUDIANTE:**

**ASHLEY NOEMI VERA ALAVA**

**TUTOR:**

**ING. MARIO ALBERTO TOUMA FAYTONG**

**AÑO 2023-2024**

## INDICE

RESUMEN .....	1
ABSTRACT .....	2
1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
2.- JUSTIFICACIÓN.....	6
3.- OBJETIVOS.....	7
4.- LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....	8
5.- ARTICULACIÓN .....	9
6.- MARCO CONCEPTUAL.....	10
7. - MARCO METODOLÓGICO .....	23
8.- RESULTADOS .....	24
9.- DISCUSIÓN DE RESULTADOS. ....	31
10.- CONCLUSIONES.....	35
11.- RECOMENDACIONES. ....	36

## RESUMEN

En este presente estudio de caso hace referencia a los aspectos de la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan en el periodo 2022 – 2023, se enfrenta algunos desafío uno de ellos y la limitación de capacidad recursos lo que dificulta la implementación de programas de desarrollo de talento y la retención del personal calificado además la falta de especialización en recursos humanos puede resultar en procesos de selección ineficientes y en la incapacidad de identificar y desarrollar el potencial de los empleados.

El desarrollo profesional se ve limitado por la carencia de oportunidades de formación. La comunicación interna también es un reto, ya que la jerarquía dificulta el flujo de información. La variedad de roles en la parroquia dificulta la gestión del talento. El déficit de incentivos afecta a motivación del personal y su compromiso con las metas de la empresa. Se necesitan soluciones adaptadas al contexto de la parroquia para superar los desafíos y así mejorar en la gestión del talento humano.

### **Palabras claves:**

Talento, Gestión, Recursos, Desafíos, Capacitación.

## **ABSTRACT**

This case study refers to the aspects of human talent management in the Rural Parochial Decentralized Autonomous Government of San Juan in the period 2022 - 2023, it faces some challenges, one of them and the limitation of resource capacity. which makes it difficult to implement talent development programs and retain qualified personnel. Additionally, the lack of specialization in human resources can result in inefficient selection processes and the inability to identify and develop employees' potential.

Professional development is limited by the lack of training opportunities. Internal communication is also a challenge, as importance hinders the flow of information. The variety of roles in the parish makes talent management difficult. The lack of incentives affects staff motivation and their commitment to the company's goals. Solutions adapted to the context of the parish are needed to overcome the challenges and thus improve human talent management.

Keywords:

Talent, Management, Resources, Challenges, Training.

## **1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan, se encuentra ubicado en la calle León de Febres Cordero s/n intersección 24 de Mayo referencia diagonal a la Escuela 24 de Mayo perteneciente al cantón Puebloviejo de la Provincia de los Ríos, su Registro Único De Contribuyente (RUC) es 1260023860001, la organización se dedica a brindar servicios y atender de manera completa las necesidades de la comunidad Sanjuaneña, garantizando el desarrollo sostenible gestionando y administrando de forma eficiente los recursos disponibles.

Enfrentar el desafío de encontrar y retener profesionales altamente calificados puede resultar difícil. La competencia por el talento es intensa, y las empresas a menudo se ven en la tarea de atraer y retener a empleados claves. La escasez de habilidades, la competencia desafiante y las cambiantes expectativas de los empleados complican estos procesos así mismo dificultan la búsqueda de candidatos a la altura y en consecuencia atrasan el crecimiento y la innovación. Otro de los obstáculos más comunes es la falta de visibilidad de los procesos de selección prolongados y descripciones poco atractivas del trabajo.

La carencia de programas eficientes de formación y desarrollo profesional acarrea graves consecuencias. Entre ellas, la desactualización de las capacidades del personal y su insatisfacción. La veloz evolución de las tecnologías y la demanda de las habilidades especializadas suponen un reto para mantener al personal actualizado. La inexistencia de una buena cultura organizacional que valore el aprendizaje continuo también puede frenar el desarrollo personal y profesional.

Por lo tanto, la falta de un sistema efectivo de evaluación del desempeño puede conducir a la insatisfacción de los empleados, inexistencia de reconocimiento y dificultad para identificar y abordar problemas de rendimiento. La resistencia al cambio y la falta de

capacitación adecuada en los evaluadores son obstáculos adicionales. Estos problemas exigen una revisión constante de los métodos de evaluación para garantizar su efectividad y equidad. Otro desafío radica en la periodicidad de las evaluaciones, ya que los intervalos demasiado largos pueden perder de vista el progreso, mientras que los cortos pueden generar ansiedad.

De hecho, un entorno laboral saludable o una cultura organizacional perjudicial pueden tener impactos negativos en la moral, la productividad y retención de empleados. Asimismo, estas circunstancias pueden afectar de manera significativa el desempeño y la satisfacción de los trabajadores. La carencia de una buena comunicación efectiva surge como una de las principales preocupaciones, ya que puede ocasionar malentendidos y conflictos. La ausencia de reconocimiento y recompensas también contribuye generar insatisfacción, desmotivación a los empleados.

La ausencia de diversidad e inclusión en el entorno laboral puede ocasionar problemas como la discriminación. La carencia de representación y restricciones en la creatividad y la innovación. La discriminación basada en factores como género, raza, orientación sexual o discapacidad sigue siendo una realidad en muchos entornos, dando así lugar a profundas desigualdades. Además, la insuficiencia de representación y oportunidades para comunidades marginadas contribuye a la perpetuación de estereotipos y limita el acceso a recursos clave. Es esencial implementar políticas inclusivas, fomentar la educación cultural y combatir los prejuicios arraigados en las instituciones. La toma de conciencia y el compromiso son elementos cruciales para construir sociedades y lugares de trabajo auténticamente diversos e inclusivos.

Por ende, la oposición de los trabajadores al cambio puede obstaculizar la introducción de nuevas políticas, procedimientos o tecnologías, lo que impacta la capacidad de adaptación de la entidad. La resistencia al cambio por parte de los empleados se destaca como uno de los desafíos primordiales, ya que experimentan sentimientos de amenaza, temor o desconcierto frente a lo desconocido. La insuficiente comunicación efectiva constituye otro obstáculo, dado que la información inadecuada puede generar confusión. Además, el poco liderazgo y respaldo por parte de la alta dirección puede resultar en una falta de orientación y compromiso durante todo el proceso.

La ausencia de vías de comunicación eficaces o el exceso de dependencia de métodos anticuados pueden entorpecer la circulación fluida de la información. Una estructura jerárquica inflexible y la escasa participación de los empleados en la toma de decisiones también pueden ser factores que contribuyan a la carencia de comunicación. Desacuerdos y la falta de información pueden desembocar en la ejecución deficiente de proyectos, disminución de la moral y desmotivación del personal.

La ausencia de políticas que fomenten un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal puede conllevar a fatiga, tensiones y una disminución en la satisfacción en el ámbito laboral. Además, este es un desafío contemporáneo que impacta negativamente en la salud mental y el bienestar general de las personas. La presión para cumplir con las exigencias laborales a menudo se refleja en jornadas extensas, generando estrés y agotamiento. Este desequilibrio puede tener repercusiones en las relaciones familiares y sociales, dando lugar a conflictos y aislamiento.

## **2.- JUSTIFICACIÓN**

En el presente estudio de caso se hace referencia a la gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Juan en el periodo 2022-2023 donde se reviste una importancia crucial en el desarrollo sostenible y eficiente de las funciones y servicios que brinda esta entidad. El enfoque hacia la optimización de los recursos humanos en este contexto específico se fundamenta en diversos factores que convergen para consolidar una administración mucho más efectiva y orientada a resultados.

En este trabajo es vital reconocer que la gestión de talento humano no se limita únicamente a la contratación y administración de personal, sino que implica la identificación, desarrollo y retención de personal con talento, habilidades y competencias que se alineen con los objetivos y valores de la parroquia rural. Las comunidades rurales demandan un enfoque adaptado, donde se valore la conexión con la cultura local, promoviendo así un sentido de pertenencia que fortalezca el compromiso y la colaboración entre los colaboradores y la comunidad.

Por lo consiguiente, la gestión eficaz del talento humano contribuye directamente a mejorar la calidad de los servicios públicos que el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan ofrece a todos sus ciudadanos. Al tener asegurado al personal cuenta con las competencias necesarias, que se garantiza una atención eficiente y especializada, promoviendo la satisfacción de los usuarios y generando confianza en la institución y así abarcar con todas las actividades con el capital humano, en el entorno descentralizado como el de una parroquia rural, la gestión de talento humano se convierte en un pilar fundamental para el empoderamiento local.



### **3.- OBJETIVOS.**

#### **Objetivo General:**

Evaluar la gestión de talento humano en el Gobierno Descentralizado Parroquial Rural de San Juan en el periodo 2022 – 2023, mediante el uso de técnicas de investigación para tener en presente el rendimiento laboral y eficacia de los procesos de selección del personal.

#### **Objetivos Específicos:**

1. Elaborar un análisis de la satisfacción, mediante una encuesta a los colaboradores para tomar en consideración la percepción de los empleados sobre el clima laboral.
2. Determinar las estrategias del proceso de selección y contratación de personal mediante una entrevista a la jefa del departamento de talento humano para así tener en cuenta las técnicas que se utilizaran para atraer nuevo personal.
3. Recomendar estrategias de selección de personal para la contratación idónea cuyo perfil profesional sea alineado con las funciones que van a realizar.

#### **4.- LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

El estudio de caso titulado “Gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan en el periodo 2022 - 2023” se centra en analizar las estrategias de reclutamiento, desarrollo y retención de personal implementados en esta entidad, así como evaluar su implementación de rendimiento y la eficiencia de los servicios públicos locales, este trabajo dada su naturaleza se relaciona con la línea de investigación: Gestión financiera, administrativa, tributaria, auditoría y control y se enmarca en la sublínea empresas e instituciones públicas y privadas, debido a las razones que a continuación se detallan:

Hallar una relación directa con las actividades propias del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan y la línea de investigación: Gestión financiera, administrativa, autoritaria, tributaria y de control, debido a que la organización se dedica a la gestión y administración de los recursos para llevar a cabo sus funciones y atender las necesidades de la comunidad; en este contexto se abordarán aspectos claves de la gestión de talento humano, que es fundamental para lograr el cumplimiento de las metas establecidas de la empresa.

Este caso de estudio se enmarca en la sublínea, gestión financiera, tributaria y compromiso social debido a que la variable a estudiar es la gestión de talento humano, la misma que representa un proceso mediante el cual se coordina al personal que labora en la organización y los recursos disponibles para alcanzar los objetivos y metas propuesto por la entidad, asimismo dentro la organización se implementará diversas políticas y procedimientos que orienten la ejecución de las actividades relacionadas con la gestión de talento humano; las mismas que se plantearán en forma de recomendaciones en este documento.

## 5.- ARTICULACIÓN

El presente estudio de caso se articula de forma directa, las habilidades adquiridas durante las practicas pre-profesionales en Gestión Administrativa y Contable en empresas públicas y privadas, realizadas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Del Cantón San Francisco De Pueblo Viejo, donde se logró desarrollar habilidades esenciales que se han demostrado valiosas en el área de Talento Humano, cuyos conocimientos que ayudaron de forma positiva a detectar falencias para luego ser contrastadas en el estudio de caso denominado Gestión de Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan en el periodo 2022 – 2023.

Como profesional del área administrativa se aplicó los principios contables y administrativos aprendidos para garantizar una gestión eficiente de recursos humanos. Además, de principios importantes de la gestión del talento humano permite a los colaboradores de la empresa ofrecer un servicio al usuario más eficaz y satisfactorio. Al interactuar con colaboradores en el entorno de visitas también contribuyo para detectar las falencias existentes dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia San Juan, se utilizó la agilidad de comunicación y empatía desarrolladas en mi visitar para comprender sus necesidades y entender sus incomodidades.

En la experiencia en Gestión Administrativa y Contable de las practicas pre-profesionales que realicé me ayudaron a entender y tener una ventaja sobre todo que aprendí que su principal objetivo era retener y motivar a sus mejores talentos, tuve conocimiento sobre de las actividades que se realizaban en dicho departamento y pude integrar de manera beneficiosa en el desempeño en la Gestión de Talento Humano, mejorando la calidad del servicio y la eficiencia en la gestión de la empresa en este caso de índole público.

## 6.- MARCO CONCEPTUAL

### Gestión del Talento Humano

“La gestión de talento humano(GTH), en los primeros años, indicaban el estado alcanzado de actividades ejecutadas por el personal, permaneciendo inalterables a pesar que la gestión organizacional ha modificado su visión estratégica en estos últimos tiempos” (Ramírez, Espindola, Ruíz, & Hugueth, 2019, pág. 168)

Silva-Giraldo *et al.*, (2020), mencionan que:

La gestión del talento humano ha venido cambiando a través del tiempo, pasando de un departamento de recursos humanos, cuyo enfoque era el de funciones de contratación, nómina y beneficios, a lo que hoy en día es, un área que se encarga de comprender el impacto positivo de los colaboradores en el crecimiento empresarial; es por ello, que su preocupación se centra en la generación de equipos de empleados calificados, que se comprometen e involucran con las metas de la organización. (pág. 16)

Río-Cortina *et al.*, (2022), explican que:

La gestión del talento humano es uno de los recursos más valiosos que tiene la organización, debido a que este capital humano desarrolla y aplica las estrategias, los procesos, los productos y los servicios organizacionales, por lo tanto, determinan en gran medida su nivel de desempeño. Es así como aquellas organizaciones con las reservas de capital humano más profundas y mejor desarrolladas también son probablemente las que tienen más éxito. (pág. 16)

Reyes Pérez *et al.*, (2021), mencionan que:

La gestión del talento humano son procesos vitales para el crecimiento y desarrollo de una corporación, siendo las personas la razón de ser de una organización; el expertiz y las decisiones que toman a diario son las que generan una ventaja competitiva en el mundo laboral. (pág. 232)

Briones Cedeño y González Calzadilla (2019), indican que:

La gestión del talento humano se basa en la dirección estratégica del capital humano, en la gestión por competencias y en una metodología de gestión de recursos humanos como manera de acercarse al concepto de talento; consiste en utilizar métodos para el desarrollo de competencias dentro del trabajo, métodos para el desarrollo de competencias fuera del trabajo y técnicas para el desarrollo de competencias. (pág. 87)

Vera-Barbosa y Blanco-Ariza (2019), detallan que:

La gestión del talento humano permite que las organizaciones mejoren el desempeño de los empleados; en este sentido, es primordial que esta desarrolle estrategias, herramientas y elementos concernientes a esta temática que permitirán una efectiva competitividad en la globalización que se demarca. (pág. 25)

Agudelo-Orrego (2019), explica que:

La gestión del talento humano desde la perspectiva holística marca la necesidad de formalización del área, lo cual implica la vinculación de personal especializado en la

materia, quienes construyan políticas para gestionar el talento y establezcan el aporte del área en los resultados del negocio. (pág. 119)

### **El factor del talento humano en las organizaciones**

“En un mundo dinámico, el factor humano representa una ventaja competitiva para las organizaciones, convirtiéndose en un componente crítico para el logro de objetivos estratégicos” (Herrera, 2022).

“El talento humano es considerado un valor intangible para las organizaciones, es decir que no tienen una entidad material, se conforma principalmente por los conocimientos, información, habilidades y destrezas que poseen los individuos” (Chávez Jiménez & Vizcaíno, 2017).

Polaridad.es (2024), detalla que:

Una buena gestión del factor humano implica tratar a los empleados de manera justa y equitativa, promover un ambiente de trabajo saludable y propicio para el crecimiento y desarrollo personal y profesional, así como fomentar la motivación y el compromiso de los empleados.

### **Importancia de la gestión de talento humano en las organizaciones**

La gestión del talento humano es representado como parte fundamental en el eje organizacional, debido a que se basa al reclutamiento y selección de empleados. Vale recalcar que también es un proceso que conlleva a la creación, implementación, regulación y control de métodos capaces de fomentar un adecuado desenvolvimiento del personal de la empresa, logrando de esta forma alcanzar los objetivos impuestos.

Barrios-Hernández *et al.*, (2020), indican que:

En el ámbito empresarial se ha reconocido recientemente el papel estratégico que juega el talento humano en la creación de valor de las organizaciones, al tiempo que los cambios del entorno están obligando a transformar la realidad empresarial, poniendo de relieve la importancia de la gestión del talento humano, como la fuente principal de adaptación al entorno. (pág. 56)

Acuario Armas *et al.*, (2020)mencionan que:

La gestión que cumple el departamento de talento humano dentro de las empresas es organizar y contribuir con la concepción de ventajas competitivas que permitan diferenciarse de la competencia, para lo cual se debe plasmar con total claridad los procesos, organizar las acciones y actividades para interactuar en un mundo de la tecnología de manera responsable, empleando los recursos necesarios para su implementación y alcanzar un buen ambiente de trabajo, precautelando el bienestar e incrementando las buenas relaciones laborales bajo las normas estatutarias del país. (pág. 94)

Unir (2021), explica que:

Dada la importancia que representa para una entidad contar con colaboradores de excelencia, que muestran un firme compromiso con la empresa, la gestión del talento humano es un proceso hacia el que apuestan cada vez más organizaciones. Y es que, en realidad, no es para menos, porque una óptima gestión del talento humano puede

ser un factor clave al buscar el aumento de la competitividad y la rentabilidad de cualquier empresa.

Fundación ASISPA (2021), detalla que:

La gestión del talento humano en una empresa u organización se ha convertido en una de las tareas más importantes a desarrollar dentro de las políticas de recursos humanos. La importancia de contar con un equipo humano motivado y alineado con la estrategia general de la empresa implica la puesta en marcha de una serie de procesos dirigidos al desarrollo profesional y personal de los trabajadores o, mejor dicho, colaboradores.

### **Evolución histórica de la gestión de talento humano**

Bahamón *et al.*, (2018), afirman que:

El concepto de Talento Humano surge en la segunda mitad del siglo XIX cuando se origina la revolución industrial, la cual, mediante la sustitución del capital humano por máquinas, generó una organización basada en la división del trabajo y la identificación de unos factores de producción, como son la mano de obra y el nacimiento de la clase obrera.

A raíz de estos cambios, se originaron conflictos en la relación patrono-trabajador, el clima laboral afectaba las condiciones de salud física, mental y los factores de trabajo repercutían en la productividad. Por tal motivo, las primeras oficinas de Talento Humano se denominaron Secretarías de Bienestar ya que se



empezaron a generar actividades que llevaron a compensar estos factores que se presentaron en la época. (pág. 19)

Pérez (2019), afirma que:

La gestión del talento humano mejora cada vez más gracias a la incorporación de las nuevas tecnologías como el Big Data, el análisis predictivo y la IA. Los departamentos de recursos humanos comprenden cada vez más las tendencias de talento y lo mejor, es que están preparándose para actuar en consecuencia.

Cabarcas Velásquez (2021), detalla que:

La gestión del talento humano —GTH— es utilizada en la administración de las organizaciones del actual milenio como una herramienta vital e integral en la implementación de las estrategias y consecución de los objetivos organizacionales del negocio, de tal manera que a través de las personas se puedan alcanzar estos. (pág. 135)

### **Procesos clave en la gestión de talento humano: reclutamiento, selección y contratación**

Taruchaín-Pozo y Revelo-Oña (2023), indican que:

En referencia a las exigencias laborales dentro de un mundo globalizado, en la cual se enfatiza el anhelo de las organizaciones por contar con el personal altamente competitivo y a la vez comprometido, esto representa un requerimiento para el incremento de la productividad y mejoramiento de las gestiones institucionales, es así como la captación y conservación de personal toma un papel relevante en las prácticas de gestión humana. (pág. 751)

Percy-Zayas y Martínez-Delgado (2023), mencionan que:

Uno de los procesos clave de la gestión de recursos humanos lo constituye el reclutamiento y selección del personal. El reclutamiento puede definirse como un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente capacitados y capaces de ocupar un puesto específico en una determinada organización.

A diferencia de ello, el proceso de selección de personal es aquel en el que se decide a qué candidato reclutado se contratará. Es un proceso de selección, elección o decisión, en el cual los responsables deciden el candidato que ocupará el puesto de trabajo. Es un proceso de comparación de las exigencias del puesto, lo que se quiere obtener y las características de los candidatos que optan por el puesto, estableciendo que de esta comparación los criterios para la decisión final. (pág. 4)

Marín Alvarado (2023), explica que:

El proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal es una teoría fundamentada en las ciencias administrativas, que se convierte en una guía para que las empresas de acuerdo con su clasificación ya sean estas micro, pequeñas, medianas y grandes apliquen los procedimientos con el fin de hacerlos de manera eficiente. (pág. 4)

## **Desarrollo y capacitación del talento humano**

“La identificación del talento humano, permite encontrar candidatos que, han demostrado tener competencias técnicas para desarrollar adecuadamente un rol particular en la organización” (Ávila Torres, 2019, pág. 12).

Obando Changuán (2020), indica que:

La capacitación del talento humano es parte de una cultura organizacional que permite que los empleados tengan las competencias necesarias para su desenvolverse eficientemente dentro de las organizaciones, de igual forma ayuda al clima laboral porque permite que el talento humano sienta que es parte importante de la empresa y que esta se preocupa por el desarrollo que tienen dentro de la organización. (pág. 2)

Al llevar a cabo la capacitación en el personal de la organización se promueven diversos beneficios que conllevan a un mayor desarrollo. A continuación, se detallan los siguientes beneficios:

- Mayor productividad: El personal capacitado en sus capacidades, habilidades y conocimientos llegan a fomentar el aumento de la producción en la organización.
- Disminuye la micro gestión: Los empleados que reciben capacitaciones están aptos para dejar de necesitar supervisión, debido a que estos estarían trabajando de forma independiente.
- Capacitar a líderes nuevos: La puesta en marcha de la capacitación y el desarrollo al personal de la organización, permite incentivar una línea sólida

de líderes con potencialidades, ya que se los prepara para asumir roles de gran responsabilidad y liderazgo conforme va creciendo y evolucionando la empresa.

- Incremento en la retención de talento: El personal de una organización al estar adecuadamente capacitados son capaces de desarrollar confianza en sí mismos, lo que conlleva a una alta satisfacción en el ámbito laboral.
- Atraer personal calificado: Las empresas que proporcionan capacitación y desarrollo a sus empleados promueven oportunidades que permiten el desarrollo y crecimiento profesional.
- Incremento en el control de calidad y la consistencia: Una adecuada formación permite que el personal realice sus tareas de manera consistente.
- Promueve el trabajo en equipo: Al ejercer la capacitación y el desarrollo de los empleados se llega a fomentar el trabajo en equipo y colaborativo, fomentando de esta forma el desarrollo de relaciones positivas y un ambiente de trabajo motivador.
- Fortalece la seguridad de los trabajadores: La capacitación y el constante desarrollo garantiza que el personal tenga el conocimiento y las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera segura.
- Capacidades de capacitación: La continuidad de las capacitaciones ayuda a la creación de un equipo altamente consciente y lleno de conocimientos, en donde el personal puede ayudarse y compartir su saber entre sí, generando de esta forma un buen ambiente laboral.

- **Impulsa la innovación:** El personal capacitado constantemente llega a promover el desarrollo y creación de métodos, técnicas y estrategias que impulsan el éxito de la empresa y lo innovadora que esta puede llegar a ser.

### **Retención del talento humano: estrategias y prácticas efectivas**

Huaraca-Carhuaricra *et al.*, (2023), indican que:

Se ha reconocido que las personas son una fuente importante de ventaja competitiva; Las organizaciones adoptan numerosas políticas y procedimientos para retener a sus empleados talentosos durante mucho tiempo. Como resultado, la RT hoy en día es un factor clave para lograr el éxito organizacional, junto con la reducción de gastos innecesarios y la mejora motivacional y las capacidades del talento. (pág. 5568)

Villasana Arreguín y Sánchez Macías (2022), mencionan que:

El compromiso personal (engagement), es un factor determinante para lograr la retención de los trabajadores, altos niveles de productividad y competitividad. Es relevante, dado que se ha probado la relación entre compromiso personal y la retención. Mejores sueldos, capacitación y desarrollo, así como oportunidades de crecimiento laboral mejoran el compromiso personal, mejorar las condiciones laborales de los TC apoya el logro de los objetivos empresariales. (pág. 20)

Rodríguez Mora (2023), expresa que:

La implementación de estrategias efectivas de retención de talento resulta ser una necesidad en la realidad del mercado laboral hoy en día. Dentro de las estrategias de

retención de talento se encuentran factores asociados a: desarrollo personal, capacitación, reconocimiento, flexibilización, entre otros. (pág. 11)

### **Diversidad e inclusión en la gestión de talento humano**

La gestión del talento humano es el encargado de establecer políticas y métodos capaces de promover la diversidad, equidad e inclusión en las empresas, proyectando así un entorno apropiado que genera el respeto e inclusive la igualdad de aceptación y oportunidades. Por ende, una adecuada gestión en el talento humano permitirá la sostenibilidad de la empresa, garantizando el impulso de éxito y crecimiento, tanto para el empleado como para la organización.

Vliet Martín (2022), explica que:

En el ámbito empresarial la globalización de mercados y la tecnología está permitiendo que la relación de las empresas con los clientes, con los empleados y con los competidores sea cada vez más diversa debido a la capacidad de expansión que el siglo XXI está aportando a las empresas multinacionales. Por ejemplo, la colaboración en la plantilla de una misma organización de diferentes edades, etnias, idiomas, género. (pág. 5)

Guzmán Pacheco y Pinilla Díaz (2022), indica que:

En la actualidad ha tomado fuerza la idea de apostar por el nivel de conocimientos y competitividad de las personas como mecanismo para definir el prototipo ideal dentro del marco laboral, esto supone que todos pueden ser evaluados bajo un mismo criterio. (pág. 638)

## **Gestión del clima organizacional y bienestar laboral**

Sumba-Bustamante *et al.*, (2022) detallan que:

El clima organizacional es un interfaz que forma parte de la comunicación de una empresa donde los trabajadores deben tener un espacio suficiente para que su labor sea amena y además se debe fortalecer los beneficios y tengan un buen rendimiento en su lugar de trabajo. Además, se convierten en una poderosa herramienta para evaluar y medir factores que afecten de manera positiva o negativa, sus resultados permitirán realizar cambios en el entorno organizacional para mejorar los sistemas de comunicación, resolver conflictos, entre otros. (pág. 243)

Toscano-Ruíz *et al.*, (2017), explican que:

El Clima Organizacional es uno de los términos utilizados para describir el grupo de características que describen una organización o una parte de ella, en función de lo que perciben y experimentan los miembros de la misma. Está fuertemente vinculado con la interacción de las personas ya sea actuando grupalmente o de forma individual, con la estructura de la organización y con los procesos; y por consiguiente influye en la conducta de las personas y el desempeño de las organizaciones. (pág. 224)

Pereyra Lazo *et al.*, (2022), mencionan que:

El clima organizacional es una variable fundamental desde el punto de vista estratégico. Los hallazgos de su relación con el liderazgo de alto rendimiento tendrán un impacto directo en los resultados empresariales. De esta manera, se valida que el clima organizacional influye en el comportamiento laboral, de cara a las actitudes y expectativas del trabajador. (pág. 235)

Guerrero Chávez *et al.*, (2019), indican que:

El clima organizacional es percibido directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente, al sentir que la comunicación es abierta y positiva, al sentir que hay entendimiento entre todos los integrantes, no cabe la menor duda que estos se sentirán motivados y satisfechos con su trabajo, lo que impacta positivamente en el desempeño. (pág. 235)

“El bienestar laboral se entiende, principalmente, como los planes y estrategias que se implementan en las empresas para mejorar la calidad de vida de sus empleados dentro de la organización” (Sofía, 2024).

Monroy Suarez (2019), explica que:

El bienestar laboral pretende fomentar en los empleados de una organización relaciones laborales positivas que equilibren los aspectos económicos, sociales, familiares y profesionales de su vida y de la organización a la cual pertenecen, con miras a fortalecer y optimizar su crecimiento personal contribuyendo con la productividad y la producción de dicha organización. (pág. 1)



## 7. - MARCO METODOLÓGICO

El método utilizado en el estudio fue el método de investigación cualitativa. Este método se caracteriza por utilizar técnicas de recolección de datos que permiten obtener información detallada y contextualizada sobre un fenómeno, ya que el objetivo es comprender en profundidad la gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Juan. La investigación se centrará en la calidad de las prácticas de gestión de talento más que en la cantidad. Se adoptará un enfoque para comprender las experiencias y percepciones de los actores involucrados. La selección de participantes se basará en un muestreo intencional, priorizando a funcionarios y empleados clave.

### **TÉCNICAS:**

**1.- Encuesta:** La técnica utilizada es la encuesta que se aplican para evaluar el ambiente de trabajo y el nivel de compromiso de los empleados.

**2.- Entrevista:** La técnica de entrevista se utiliza para centrarse en el potencial que determinan las habilidades y conocimientos básicos de los candidatos

### **INSTRUMENTOS:**

**1.- Cuestionario de encuesta:** Se realiza para conocer la satisfacción de los colaboradores en la empresa y la percepción del clima laboral.

**2.- Guía de entrevista:** Se utilizará para identificar las áreas de oportunidad que se puede mejorar utilizando las técnicas necesarias para reclutar nuevo personal.

## 8.- RESULTADOS

Resultado de la aplicación del primer instrumento de recolección de la información.

**Figura 1**

**¿La organización valora y reconoce el talento de sus empleados?**

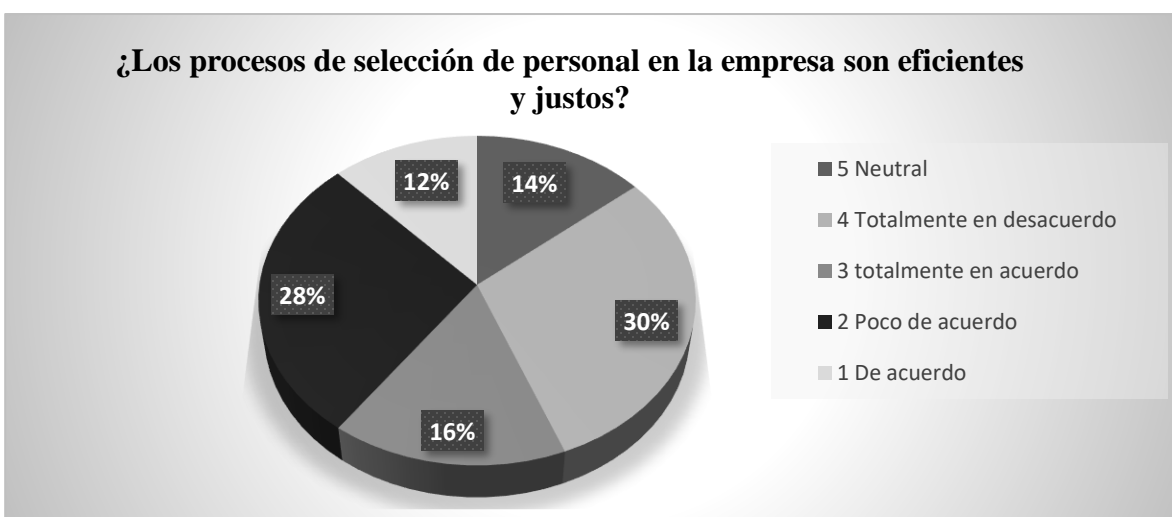


*figura 1: talento de los empleados*

Nota: Este gráfico muestra la representación visual porcentual de respuestas en función de la primera pregunta del cuestionario de encuestas.

**Figura 2**

**¿Los procesos de selección de personal en la empresa son eficientes y justos?**

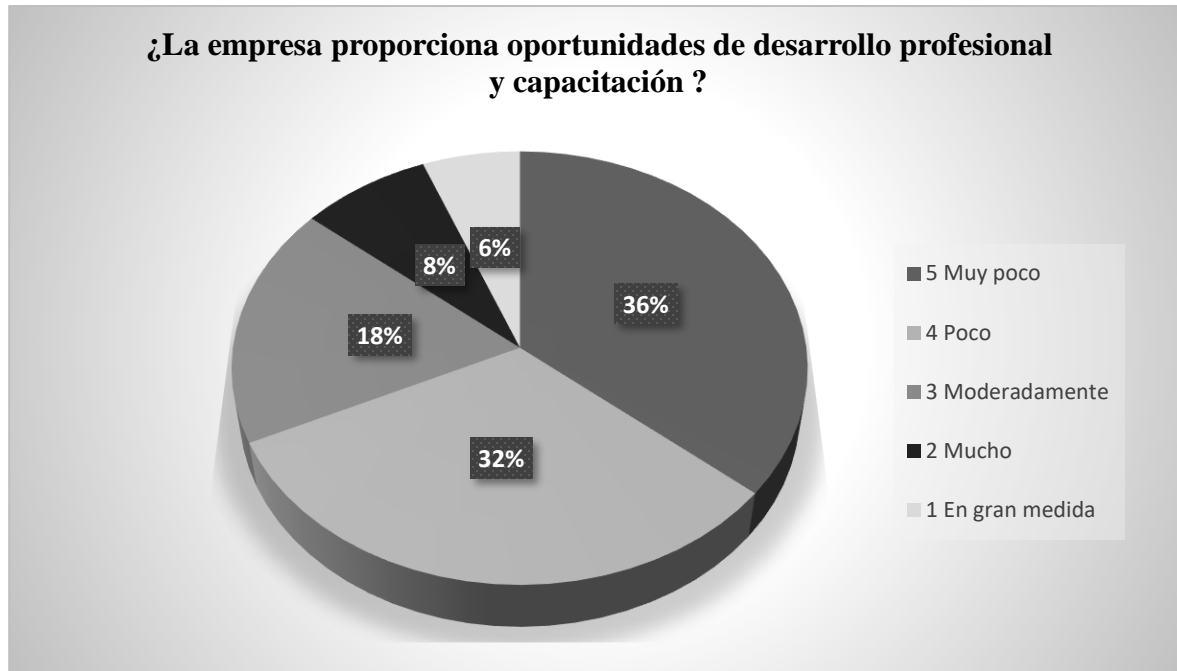


*figura 2: selección del personal*

Nota: Este gráfico muestra la representación visual porcentual de respuestas en función de la segunda pregunta del cuestionario de encuestas.

**Figura 3**

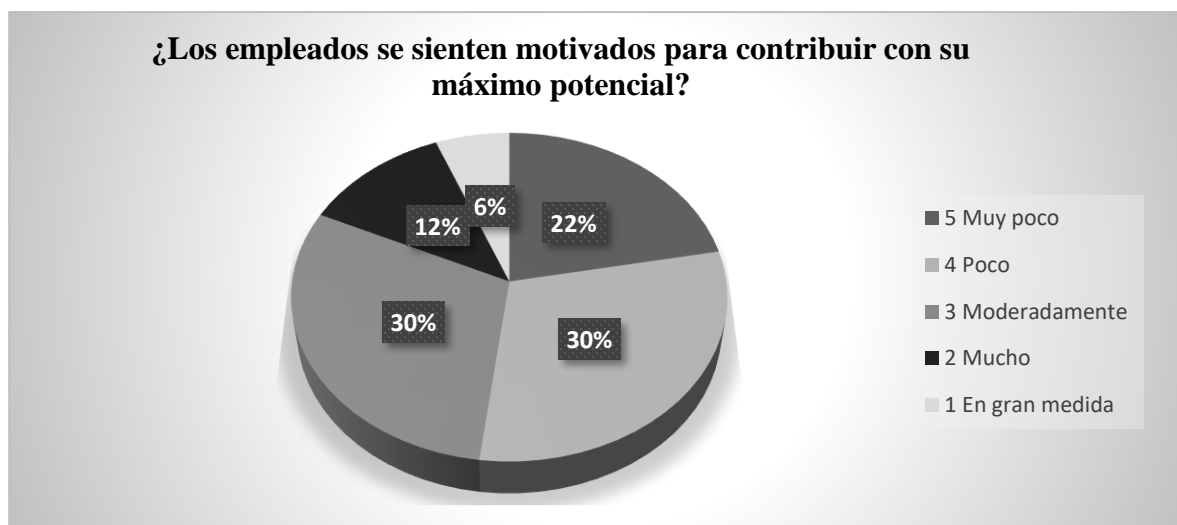
**¿La empresa proporciona oportunidades de desarrollo profesional y capacitación?**

**figura 3:** *oportunidades de desarrollo*

Nota: Este gráfico muestra la representación visual porcentual de respuestas en función de la tercera pregunta del cuestionario de encuestas.

**Figura 4**

**¿Los empleados se sienten motivados para contribuir con su máximo potencial?**

**figura 4:** *motivación para contribuir con su máximo potencial*

Nota: Este gráfico muestra la representación visual porcentual de respuestas en función de la cuarta pregunta del cuestionario de encuestas.

Figura 5

**¿La comunicación interna en la empresa facilita la colaboración y el intercambio de ideas?**



*figura 5: comunicación en la empresa*

Nota: Este gráfico muestra la representación visual porcentual de respuestas en función de la quinta pregunta del cuestionario de encuestas.

Figura 6

**¿La empresa tiene políticas claras para la conciliación entre la vida laboral y personal?**



*figura 6: conciliación entre la vida laboral y personal.*

Nota: Este gráfico muestra la representación visual porcentual de respuestas en función de la sexta pregunta del cuestionario de encuestas.

**Figura 7**

**¿Existe un sistema de reconocimiento y recompensas que incentiva el buen desempeño?**

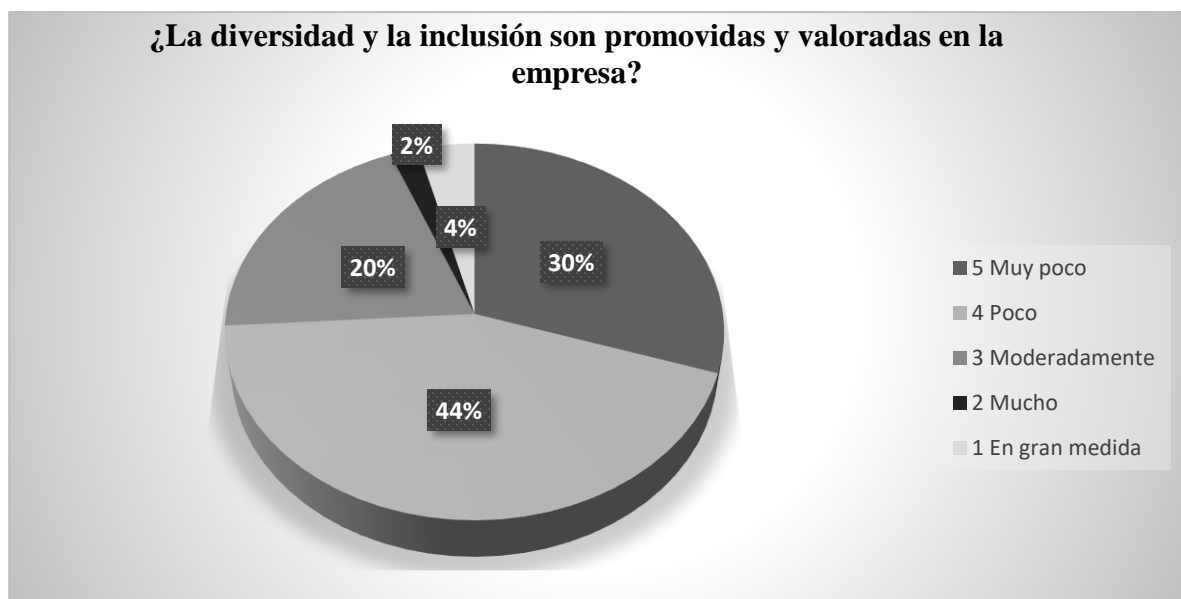


*figura 7: reconocimiento y recompensas que incentiven el buen desempeño*

Nota: Este gráfico muestra la representación visual porcentual de respuestas en función de la séptima pregunta del cuestionario de encuestas.

**Figura 8**

**¿La diversidad y la inclusión son promovidas y valoradas en la empresa?**

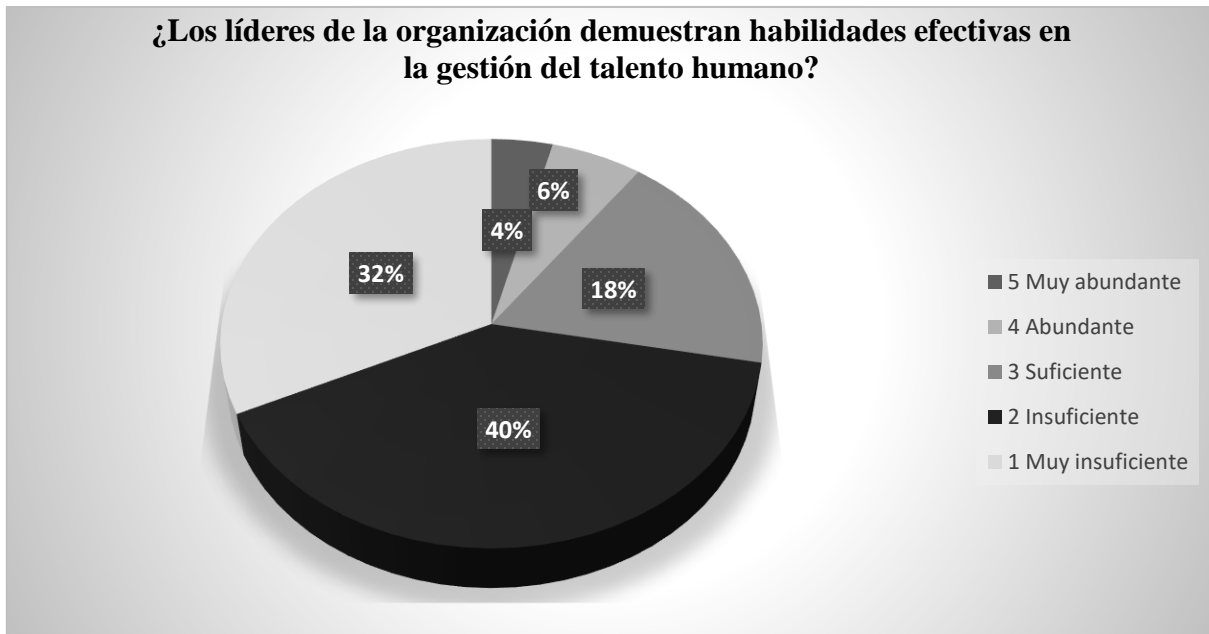


*figura 8: La diversidad y la inclusión son promovidas y valoradas en la empresa*

Nota: Este gráfico muestra la representación visual porcentual de respuestas en función de la octava pregunta del cuestionario de encuestas.

**Figura 9**

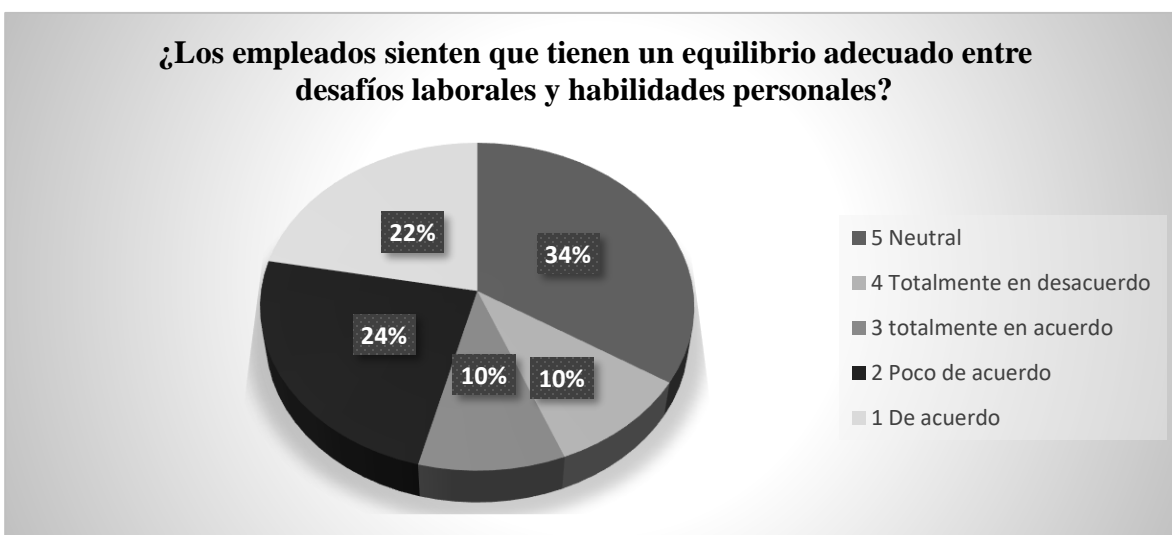
**¿Los líderes de la organización demuestran habilidades efectivas en la gestión del talento humano?**

*figura 9: habilidades efectivas en la gestión del talento humano*

Nota: Este gráfico muestra la representación visual porcentual de respuestas en función de la novena pregunta del cuestionario de encuestas.

**Figura 10**

**¿Los empleados sienten que tienen un equilibrio adecuado entre desafíos laborales y habilidades personales?**

*figura 10: desafíos laborales y habilidades personales*

Nota: Este gráfico muestra la representación visual porcentual de respuestas en función de la décima pregunta del cuestionario de encuestas.

Resultado de la aplicación del segundo instrumento de recolección de la información.

*Tabla 11: Entrevista a la Directora del Departamento de Talento Humano.*

<b>Orden</b>	<b>Cuestionamiento</b>	<b>Aspectos relevantes</b>
1	¿Cuáles son las estrategias clave que implementa para atraer y retener talento en el Gobierno Autónomo Descentralizado?	Utilizamos estrategias de reclutamiento proactivo, promoviendo oportunidades de desarrollo y destacando la misión del GAD para atraer talento comprometido.
2	¿ Como usted cree que se podría evaluar el desarrollo profesional de los empleados en su gestión de talento humano?	Muy poco se realiza una evaluación de desempeño, pero con aquello se podría identificar las fortalezas y áreas en las que mejorar y así fomentar el desarrollo a través de programas de formación.
3	¿Cuáles son los obstáculos específicos que enfrenta en la gestión del talento humano del GAD?	Los obstáculos comunes es la gestión de expectativas en el entorno empresarial ya que la competencia por talento especializado es feroz.
4	¿Cómo aborda la diversidad e inclusión en el ámbito laboral dentro de su equipo y en el GAD en general?	La diversidad se sostiene mediante políticas inclusivas, programas de sensibilización y promoviendo a que en el entorno todos sean escuchados.
5	¿Qué incentivos ha implementado para mejorar la comunicación interna y el compromiso de los colaboradores?	Se ha implementado reuniones internas, para solucionar cualquier conflicto que ocurra entre los colaboradores y encuestas de interacción para conocer el compromiso que tienen entre empleados.

<b>6</b>	¿Cómo gestiona un proceso de evaluación del desempeño y que medida toma para mejorar ?	En el proceso se implican los objetivos claros y la retroalimentación, con medidas de apoyo para el desarrollo personal y profesional.
<b>7</b>	¿Cuál es el enfoque para mantener un equilibrio en las necesidades de los empleados y los objetivos de la organización?	Buscamos un equilibrio al alinear metas individuales con los objetivos organizacionales, promoviendo la flexibilidad y el bienestar de los empleados.
<b>8</b>	¿Cómo fomenta la capacitación y el desarrollo de habilidades entre los miembros del trabajo?	Se fomenta la capacitación con programas internos con acceso a recursos educativos y de apoyo para un crecimiento profesional
<b>9</b>	¿Qué políticas o que practicas ha implementado para generar un buen ambiente laboral?	Las políticas que incluyen algún beneficio de bienestar, horarios flexibles y un enfoque armónico entre la vida persona y el trabajo.
<b>10</b>	¿De qué manera maneja los conflictos laborales y promueve un ambiente de trabajo colaborativo y armónico en la empresa?	Se reúne a ambas partes del conflicto y se logra solucionar el inconveniente promoviendo así la comunicación abierta y la resolución de problemas.

Nota: Este gráfico muestra la información en referencia a las estrategias de selección de personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Rural Parroquial San Juan, mediante la encuesta a la Jefa del Departamento de Talento Humano.



## **9.- DISCUSIÓN DE RESULTADOS.**

Sobre si la organización valora y reconoce el talento de sus empleados, se evidencia una diversidad de percepciones y opiniones entre los encuestados. Es notable que una proporción significativa, un 24%, exprese un completo desacuerdo con esta afirmación, lo cual sugiere que hay áreas de mejora en el reconocimiento del talento dentro de la empresa. En contraste, el 14% expresa su pleno consentimiento, señalando la presencia de un grupo de empleados que considera que la organización reconoce de manera apropiada sus habilidades. Los hallazgos también revelan un número significativo de respuestas clasificadas como “algo de acuerdo” y “de acuerdo” sumando un total de 42%. Este dato podría sugerir una percepción variada con respecto a las políticas de reconocimiento de talento de la empresa

Una diversidad de opiniones respecto a la eficiencia y equidad de los procesos de selección de personal en la empresa. La cifra del 14% de respuesta neutrales indica cierta indecisión o falta de una postura clara en torno al tema. El significativo 3 que se encuentra totalmente en desacuerdo sugiere un grupo de empleados insatisfechos o desconfiados con los procedimientos actuales. Por otro lado, el 16% que está totalmente de acuerdo y el 12% que simplemente está de acuerdo podrían representar la perspectiva de aquellos que confían en la eficiencia y justicia de los procesos de selección. La mayor proporción el 28% que se muestra poco de acuerdo, destaca la existencia de un sector significativo de la fuerza laboral que percibe ciertos aspectos mejorables en dichos procesos.

Una percepción predominantemente negativa en cuanto las oportunidades de desarrollo profesional y capacitación proporcionadas por la empresa. La mayoría de los

encuestados, un 68%, expresaron niveles bajos o muy bajos de satisfacción en este aspecto, indicando que sienten que la empresa ofrece escasas oportunidades para su crecimiento profesional. Este hallazgo sugiere la necesidad de una revisión exhaustiva de las políticas y programas de desarrollo de la empresa, ya que la falta de inversión en el crecimiento y formación de los empleados puede afectar negativamente la retención del talento y la productividad general. Las respuestas moderadas, que representan el 18%, también indican que existe un margen para mejorar y adaptar estrategias que motiven y respalden el progreso profesional de los empleados.

En cuanto a la motivación de los empleados para contribuir con su máximo potencial. El hecho de que un significativo 52% exprese sentirse poco motivado o muy poco motivado plantea preocupaciones sobre la satisfacción laboral y la conexión emocional con el trabajo. A pesar de que un 30% se ubica en la clasificación de motivación moderada, es crucial investigar con más detalle para entender las causas detrás de este nivel intermedio. Resulta positivo notar que un 18% de los participantes se sitúa en los niveles de motivación alta o muy alta, lo que indica la presencia de elementos motivadores en la organización que podrían ser identificados y fortalecidos para mejorar en general la experiencia laboral.

En cuanto a la comunicación interna en la empresa. La mayoría de los participantes calificaron la situación como "Pésima" o "Mala", sumando un alarmante 80% de respuestas negativas. Estos resultados podrían indicar posibles deficiencias en los canales de comunicación existentes, lo que afecta directamente la colaboración y el intercambio de ideas entre los empleados. La escasa representación de respuestas positivas, con un 6% entre "Muy buena" y "Excelente", sugiere que las estrategias actuales de comunicación interna no

satisfacen las expectativas de la plantilla. Es esencial abordar estas preocupaciones para mejorar la dinámica laboral y fomentar un entorno más propicio para la colaboración y la creatividad.

Un significativo 54% de los participantes perciben que la empresa carece de políticas claras para la conciliación entre la vida laboral y personal, ya sea en una medida "muy poco" o "poco". Esto sugiere una necesidad urgente de mejorar y comunicar de manera más efectiva las directrices relacionadas con armonizar el trabajo con la vida personal. Por otro lado, un 30% de los encuestados considera que la empresa aborda moderadamente este aspecto, indicando cierta implementación de políticas, pero aún con margen de mejora. Sorprendentemente, solo un 16% de los participantes opina que la compañía maneja de manera positiva este equilibrio, ya sea en gran medida o mucho.

La mayoría de los encuestados expresaron que perciben de manera insatisfactoria el sistema de reconocimiento y recompensas vinculado al desempeño laboral en sus entornos. Con un abrumador 68% indicando niveles desde "Muy poco" hasta "Moderadamente", se sugiere que las organizaciones enfrentan desafíos en la creación de un ambiente propicio para reconocer y premiar el buen rendimiento. Este panorama revela una posible brecha entre las expectativas de los empleados y las prácticas implementadas por las empresas.

Un considerable 74% de los encuestados expresaron percepciones desde "muy poco" hasta "moderadamente", indicando una posible brecha entre las políticas declaradas por la empresa y la percepción de los empleados. Es evidente que existe una mayoría, un 74%, que siente que la diversidad e inclusión no se promueven de manera significativa. Estos

resultados sugieren la necesidad de una revisión y mejora en las prácticas de la empresa para garantizar que las políticas de diversidad no solo existan en papel, sino que también se traduzcan en un entorno de trabajo que valore y fomente la inclusión en mayor medida.

Una perspectiva crítica por parte de los colaboradores respecto a las habilidades de gestión del talento humano por parte de los líderes de la organización. La abrumadora mayoría, un 72%, califica las habilidades de gestión como insuficientes o muy insuficientes. Estos números sugieren una brecha significativa entre las expectativas de los empleados y la capacidad percibida de los líderes para manejar efectivamente el talento humano. Es evidente que existe una necesidad urgente de mejorar las competencias en este aspecto, ya que solo un 24% de los encuestados considera que la gestión del talento es suficiente o abundante.

Entre las dificultades laborales y las aptitudes personales de los empleados, un notable 34% adopta una postura neutral, lo que podría indicar indecisión o posiblemente una variedad de perspectivas. Por otro lado, el 10% que muestra total desacuerdo podría estar enfrentando una brecha significativa entre las exigencias laborales y sus habilidades personales. En contraste, otro 10% muestra un optimismo considerable al estar totalmente de acuerdo, señalando una alineación positiva entre las habilidades individuales y los desafíos laborales. La presencia de un 24% que se siente poco de acuerdo y un 22% que está de acuerdo sugiere una mezcla de experiencias, resaltando la importancia de explorar y abordar las percepciones individuales para mejorar el equilibrio entre las habilidades y los desafíos en el entorno laboral.

## **10.- CONCLUSIONES.**

Obtener la satisfacción a través de una encuesta a los colaboradores es esencial para comprender y mejorar el ambiente laboral. La retroalimentación recopilada ofrece información valiosa sobre cómo los empleados perciben su entorno, lo que permite a la empresa identificar áreas fuertes y oportunidades para mejorar. Este enfoque estratégico contribuye a promover un ambiente laboral positivo y motivador, al mismo tiempo que facilita la implementación de medidas específicas para abordar inquietudes identificadas, promoviendo así un entorno más saludable y productivo. La participación activa de los empleados en la encuesta también refuerza la comunicación interna y la confianza entre la dirección y el personal.

La entrevista realizada a la jefa del departamento de talento humano resultó crucial para comprender las estrategias aplicadas en el proceso de selección y contratación de personal en la organización. Se enfatizó la importancia de utilizar técnicas específicas, como la revisión detallada de habilidades y experiencia, para evaluar a los candidatos. La jefa del departamento resaltó la necesidad de personalizar el proceso según las exigencias del puesto y la cultura empresarial.

Por último, se recomiendan estrategias de selección de personal que es fundamental para asegurar la contratación de individuos competentes y alineados con las funciones específicas de un puesto. La adecuada identificación de competencias y habilidades necesarias para el desempeño laboral es esencial en este proceso. La implementación de entrevistas estructuradas, pruebas psicométricas y evaluaciones de desempeño puede mejorar la objetividad y eficacia de la selección. Además, analizar detalladamente antecedentes laborales y referencias contribuye a verificar la idoneidad de los candidatos.

## **11.- RECOMENDACIONES.**

En el ámbito del talento humano el gobierno autónomo descentralizado municipal es esencial implementar prácticas efectivas para optimizar el rendimiento y la eficiencia del personal en primer lugar se recomienda establecer procesos de selección transparente y basados en el mérito asegurado que se reclutan y se retengan profesionales competentes y comprometidos con la misión municipal. Además, es crucial desarrollar programas de capacitación y desarrollo continuo para fortalecer las habilidades y conocimientos de los empleados promoviendo un ambiente de aprendizaje constante.

La instauración de un sistema de evaluación de rendimiento eficaz resulta equitativa al posibilitar el reconocimiento y la recompensa de un desempeño excepcional, incentivando así la motivación y el compromiso laboral. Otra recomendación crucial consiste en fomentar una comunicación abierta y efectiva entre los miembros del equipo y las autoridades municipales. Establecer canales de retroalimentación y participación ciudadana fortalece aún más la conexión entre el gobierno local y la comunidad, mejorando la toma de decisiones informada y la prestación de servicios eficientes. En última instancia, promover un entorno laboral inclusivo y diverso contribuye a la formación de equipos más resilientes y creativos, los cuales reflejan la diversidad de la comunidad a la que sirven. La combinación de estas prácticas puede potenciar la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Juan, impulsando el desarrollo sostenible y el bienestar comunitario. Esto no solo cultivará un ambiente laboral positivo, sino que también aumentará la productividad y el compromiso del personal.

## REFERENCIAS

### BIBLIOGRAFIA

- Acuario Armas, J. A., Álvarez Gómez, L. H., Manosalvas Gómez, L. R., & Amores Burbano, J. E. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la empresa Contigo S. A del cantón Valencia, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 93-100. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-93.pdf>
- Agudero-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en. *Entramado*, 15(1), 116-137. Obtenido de <http://scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>
- Anchundia Loor, A., & Cuesta Santos, A. (2018). Sistema de gestión del talento humano y su influencia en el nivel académico de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí. *Universidad y Sociedad*, 10(4), 207-212. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n4/2218-3620-rus-10-04-207.pdf>
- Ávila Torres, C. F. (2019). *Análisis de las buenas prácticas de talento humano en el Ecuador: descripción de la dimensión de desarrollo en empresas ecuatorianas, 2019*. Obtenido de <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/ba4212e9-330c-41fe-b4a0-5c37271442a8/content>
- Bahamón Bahamón, C., Cortes Pardo, V., Piñeros Díaz, D. P., & Rojas Díaz, O. L. (2018). *Evolución de la gestión del talento humano, su interacción con la ética, los valores intrínsecos del líder del área, su rol con los grupos de interés y su impacto estratégico en la cultura organizacional, en empresas de los diferentes sectores de Bogotá*. Obtenido de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/944/Evoluci%F3n%20de%20la%20gesti%F3n%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=4>

- Barrios-Hernández, K. d., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información Tecnológica*, 31(2), 55-62. Obtenido de Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas.: [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200055&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200055&script=sci_arttext)
- Beucher, M. (2023). *El poder de la capacitación y desarrollo de personal ¿Cómo implementarla?* Obtenido de <https://espaciohr.com/capacitacion-y-desarrollo-del-personal/>
- Briones Cedeño, K. L., & González Calzadilla, C. S. (2019). La universidad contemporánea y la gestión del talento humano. *Revista San Gregorio*(35), 81-93. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n35/2528-7907-rsan-35-00081.pdf>
- Cabarcas Velásquez, M. (2021). Procesos de talento humano y direccionamiento estratégico en la mediana empresa de Barranquilla, Colombia. *Pensamiento y Gestión*(51), 133-149. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n51/2145-941X-pege-51-133.pdf>
- Chávez Jiménez, E. A., & Vizcaíno, A. d. (2017). Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. *Mercados y Negocios*(36), 7-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5718/571864086001/html/>
- Fundación ASISPA;. (2021). *La importancia de la gestión del talento en empresas y organizaciones*. Obtenido de <https://fundacionasispa.org/gestion-del-talento/>
- González Uribe, C. Y., & Orozco Acosta, L. M. (2020). *La gestión del talento humano como factor fundamental para lcanzar los objetivos establecidos en una organización*. Obtenido de
- de



[https://repositorio.itm.edu.co/bitstream/handle/20.500.12622/4691/CarenYessenia\\_Gonz%C3%A1lezUribe\\_2020.pdf?sequence=4](https://repositorio.itm.edu.co/bitstream/handle/20.500.12622/4691/CarenYessenia_Gonz%C3%A1lezUribe_2020.pdf?sequence=4)

Guzmán Pacheco, J. F., & Pinilla Díaz, C. A. (2022). Diseño de Estrategias para la Inclusión Laboral de Personas con Diversidad Funcional Cognitiva en la segunda Ciudad más importante del Huila. *Revista El Ágora USB*, 22(2), 632-665. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/agor/v22n2/1657-8031-agor-22-02-632.pdf>

Herrera, M. (2022). *El Talento Humano en las Organizaciones*. Obtenido de Unidad de Apoyo para el Aprendizaje: <https://uapa.cuaieed.unam.mx/sites/default/files/minisite/static/2ec2cc2c-87d8-47b3-a098-41b633898aa3/Contenido/index.html>

Huaraca-Carhuaricra, C. G., Valdez-Duran, J., Melgarejo-Cabello, N. M., De la Cruz-Salazar, M. J., & Li-Parra, L. (2023). Estrategias de retención del talento en un Contexto Internacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 5565-5597. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5741/8682>

Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 739-758. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

Marín Alvarado, X. d. (2023). *El proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción del talento humano en las compañías de la ciudad de Loja*. Obtenido de [https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28148/1/XimenadelCisne\\_Mar%C3%ADnAlvarado.pdf](https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28148/1/XimenadelCisne_Mar%C3%ADnAlvarado.pdf)

- Martínez Reinoso, O. L., & Vargas Fernández, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *COODES*, 7(2), 225-242. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>
- Miranda Hayes, D. (2018). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Digital Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13\\_a05.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13_a05.pdf)
- Obando Changuán, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca Sinergia*, 1-9. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/>
- Percy-Zayas, I. d., & Martínez-Delgado, E. (2023). Diseño de un procedimiento para el reclutamiento y selección online de candidatos. *Ciencias Holguín*, 29(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/1815/181574471001/html/>
- Pereyra Lazo, E. J., Rey De Castro Hidalgo, D. E., & Uribe Kajatt, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Revista Industrial Data*, 25(1), 229-264. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v25n1/1810-9993-idata-25-01-229.pdf>
- Pérez, O. (2019). *Cómo es la evolución en la Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <https://blog.peplenext.com/como-es-la-evolucion-en-la-gestion-del-talento-humano#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20mejora%20cada%20vez%20m%C3%A1s%20gracias,prepar%C3%A1ndose%20para%20actuar%20en%20consecuencia>
- Polaridad.es. (2024). *El papel fundamental del factor humano en las organizaciones*. Obtenido de <https://polaridad.es/el-factor-humano-en-la-organizacion/>

- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-176. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Reyes Pérez, M. D., Gómez Fuertes, A., & Ramos Farroñán, E. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia Covid 19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 232-236. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-232.pdf>
- Río-Cortina, J. L., Acosta-Mesa, R. E., Santis-Puche, M. A., & Machado-Licon, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información Tecnológica*, 33(2). Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n2/0718-0764-infotec-33-02-13.pdf>
- Rodríguez Mora, I. (2023). *Estrategias de retención de talento humano para incorporar en los planes de carrera de las organizaciones en Bogotá*. Obtenido de [https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/5205/MBA\\_1026276097\\_2023\\_1?sequence=1](https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/5205/MBA_1026276097_2023_1?sequence=1)
- Silva-Giraldo, C. A., Dugarte-Mendoza, J. S., & Rueda-Mahecha, Y. M. (2020). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(89), 13-32. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n89/0120-8160-ean-89-13.pdf>
- Sofía, A. (2024). *Bienestar laboral y su impacto en el desempeño de los colaboradores [Estudio Completo]*. Obtenido de <https://factorial.mx/blog/bienestar-laboral-estudio-completo/>

- Taruchaín-Pozo, L. F., & Revelo-Oña, R. E. (2023). Gestión de la Atracción y Retención del Talento Humano en el Siglo XXI: una Revisión Bibliográfica Sistemática de la Literatura Latinoamericana. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(3-1), 749-756. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/371240585\\_Gestion\\_de\\_la\\_atraccion\\_y\\_retencion\\_del\\_talento\\_humano\\_en\\_el\\_siglo\\_XXI\\_Una\\_revision\\_bibliografica\\_sistemica\\_de\\_la\\_literatura\\_latinoamericana](https://www.researchgate.net/publication/371240585_Gestion_de_la_atraccion_y_retencion_del_talento_humano_en_el_siglo_XXI_Una_revision_bibliografica_sistemica_de_la_literatura_latinoamericana)
- Toscano-Ruíz, D. F., Nivelá-Icaza, J. M., Mora-Aristega, J. E., & Toscano Miranda, D. M. (2017). Estrategia funcional para potenciar la incidencia del clima laboral en la satisfacción de empleados públicos de la Corporación Nacional de telecomunicaciones. *OLIMPIA. Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma*, 14(46), 221-235. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6220157>
- Unir. (2021). *¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación?* Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>
- Vera-Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25-44. Obtenido de <http://scielo.org.co/pdf/inno/v29n74/0121-5051-inno-29-74-25.pdf>
- Villasana Arreguín, L. M., & Sánchez Macías, A. (2022). Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. *Revista San Gregorio*, 1(49), 16-34. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n49/2528-7907-rsan-1-49-00016.pdf>
- Vliet Martín, I. V. (2022). *Análisis de la gestión de la inclusión y diversidad en los departamentos de recursos humanos de las empresas de consultoría*. Obtenido de

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/57068/TFG%20-%20Van%20Vliet%20Martin%2c%20Isabel.pdf?sequence=2>

## ANEXOS

## Anexo 1.- Carta de Autorización.

	<p>Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Juan de Juana de Oro JuntaParroquialSanJuan@hotmail.com Dirección: Calle 24 de Mayo y León de Febres Cordero RUC: 1260023860001 Administración 2023-2027</p>	
<p><b>Oficio # 076-GAD-PSJ-S</b> Parroquia San Juan, 21 de Febrero del 2024</p>		
<p>Magister Eduardo Galeas Gujaro <b>DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA</b> En su despacho.</p>		
<p>Reciba un cordial saludo de quienes conformamos <b>GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL SAN JUAN</b> de la Parroquia San Juan del Cantón San Francisco de Pueblo Viejo, Provincia de Los Ríos.</p> <p>Por medio de la presente me dirijo a usted para comunicarle que se ha <b>AUTORIZADO</b> al estudiante <b>ASHLEY NOEMI VERA ALAVA</b> de la carrera de comercio de la Facultad de Administración Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Basahoyo para que realice el estudio de caso con el tema: <b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL SAN JUAN PERIODO 2022-2023</b> del cual es requisito indispensable para poder titularse.</p> <p>Sin otro particular me suscribo de usted</p>		
<p>Atentamente</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;">   </div> <p><b>Sr. José Edgar Flores Trejo</b> 120213643-6 <a href="mailto:Esjoseflo@gmail.com">Esjoseflo@gmail.com</a> 052959122</p>		
<p><i>RECIBIDO</i></p> <p><b>RECIBIDO</b> UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BASAHOYO SECRETARÍA FAFI</p> <p>22-02-24      08:23 FECHA      HORA</p>		

## Anexo 2.- Registro único de contribuyente.



**Certificado**  
Registro Único de Contribuyentes

**Razón Social**  
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO  
PARROQUIAL RURAL DE SAN JUAN

**Número RUC**  
1260023860001

**Representante legal**

+ FLORES TREJO JOSE EDGAR

Estado	Régimen	
ACTIVO	GENERAL	
Fecha de registro	Fecha de actualización	Inicio de actividades
22/02/2002	17/05/2023	27/10/2000
Fecha de constitución	Reinicio de actividades	Cese de actividades
27/10/2000	No registra	No registra
Jurisdicción	Obligado a llevar contabilidad	
ZONA 5 / LOS RIOS / PUEBLO VIEJO	SI	
Tipo	Agente de retención	Contribuyente especial
SOCIEDADES	SI	NO

**Domicilio tributario****Ubicación geográfica**

Provincia: LOS RIOS Cantón: PUEBLO VIEJO Parroquia: SAN JUAN

**Dirección**

Calle: LEON DE FEBRES CORDERO Número: S/N Intersección: 24 DE MAYO  
Referencia: DIAGONAL A LA ESCUELA 24 DE MAYO

**Medios de contacto**

Email: juntaparroquiasanjuan@hotmail.com Celular: 0994569546

**Actividades económicas**

+ 084300101 - OTROS SERVICIOS PÚBLICOS DE SEGURIDAD SOCIAL

**Establecimientos**

Abiertos	Cerrados
1	0

**Obligaciones tributarias**

+ 2011 - DECLARACION DE IVA  
+ 1031 - DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE  
+ ANEXO RELACIÓN DEPENDENCIA  
+ ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO

**Razón Social**  
GOBIERNO AUTONOMO  
DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL  
DE SAN JUAN

**Número RUC**  
1260023860001

**i** Las obligaciones tributarias reflejadas en este documento están sujetas a cambios. Revise periódicamente sus obligaciones tributarias en [www.sri.gob.ec](http://www.sri.gob.ec).

### Números del RUC anteriores

No registra



Código de verificación:	RCR1705412179806664
Fecha y hora de emisión:	16 de enero de 2024 08:36
Dirección IP:	10.1.2.143

Validez del certificado: El presente certificado es válido de conformidad a lo establecido en la Resolución No. NAC-DGER/GC/15-00000217, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial 462 del 19 de marzo de 2015, por lo que no requiere sello ni firma por parte de la Administración Tributaria, mismo que lo puede verificar en la página transaccional SRI en línea y/o en la aplicación SRI Móvil.



**Anexo 3.- Matriz de Consistencia.**

<b>Formulación del Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Variables y=f(x)</b>	<b>Diseño de la Metodología</b>
Los contratados enfrentan dificultades para realizar tareas esto es crucial para asegurar que la empresa cuente con eficiencia el uso adecuado de tecnologías.	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Evaluar la gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan en el periodo 2022 – 2023, mediante el uso de técnicas de investigación para medir el rendimiento laboral y eficacia de los procesos de selección del personal.</p>	Gestión de Talento Humano	<p><b>Método:</b></p> <p>Método de investigación cualitativa.</p>
<b>Problemas Específicos:</b>	<b>Objetivos Específicos:</b>		<b>Técnicas:</b>
Los escasos programas efectivos de desarrollo y capacitación	Elaborar un análisis de la satisfacción, mediante una encuesta a los colaboradores para determinar la percepción de los empleados sobre el clima laboral.		Encuesta.
Ambiente laboral poco saludable			Entrevista.
Escases de profesionales calificados.	Determinar las estrategias del proceso de selección y contratación de personal mediante una entrevista a la jefa del departamento de talento humano para identificar las técnicas que se utilizan para receptar el nuevo personal.		<b>Instrumentos:</b>
Dificultad para atraer talento humano adecuado.	Recomendar estrategias de selección de personal para contratar personal idóneo cuyo perfil profesional sea alineado con las funciones que van a realizar.		Cuestionario de encuestas.
			Guía de entrevista.

**Anexo 4.- Formulario de la encuesta.****Encuesta realizada a los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado****Parroquial Rural de San Juan****1.- ¿La organización valora y reconoce el talento de sus empleados?**

5.- Neutral

4.- Totalmente en desacuerdo

3.- totalmente en acuerdo

2.- Poco de acuerdo

1.- De acuerdo

**2.- ¿Los procesos de selección de personal en la empresa son eficientes y justos?**

5.- Neutral

4.- Totalmente en desacuerdo

3.- totalmente en acuerdo

2.- Poco de acuerdo

1.- De acuerdo

**3.- ¿La empresa proporciona oportunidades de desarrollo profesional y capacitación?**

5.-Muy poco

4.- Poco

3.- Moderadamente

2.- Mucho

1.- En gran medida

**4.- ¿Los empleados se sienten motivados para contribuir con su máximo potencial?**

- 5.-Muy poco
- 4.- Poco
- 3.- Moderadamente
- 2.- Mucho
- 1.- En gran medida

**5.- ¿La comunicación interna en la empresa facilita la colaboración y el intercambio de ideas?**

- 5.-Muy poco
- 4.- Poco
- 3.- Moderadamente
- 2.- Mucho
- 1.- En gran medida

**6.- ¿La empresa tiene políticas claras para la conciliación entre la vida laboral y personal?**

- 5.-Muy poco
- 4.- Poco
- 3.- Moderadamente
- 2.- Mucho
- 1.- En gran medida

**7.- ¿Existe un sistema de reconocimiento y recompensas que incentiva el buen desempeño?**

- 5.-Muy poco
- 4.- Poco

3.- Moderadamente

2.- Mucho

1.- En gran medida

**8.- ¿La diversidad y la inclusión son promovidas y valoradas en la empresa?**

5.-Muy poco

4.- Poco

3.- Moderadamente

2.- Mucho

1.- En gran medida

**9.- ¿Los líderes de la organización demuestran habilidades efectivas en la gestión del talento humano?**

5.- Muy abundante

4.- Abundante

3.- Suficiente

2.- Insuficiente

1.- Muy insuficiente

**10.- ¿Los empleados sienten que tienen un equilibrio adecuado entre desafíos laborales y habilidades personales?**

5.- Neutral

4.- Totalmente en desacuerdo

3.- Totalmente en acuerdo

2.- Poco de acuerdo

1.- De acuerdo

### Anexo 5.- Instrumento

Orden	Cuestionamiento	Aspectos relevantes
1	¿Cuáles son las estrategias clave que implementa para atraer y retener talento en el Gobierno Autónomo Descentralizado?	
2	¿Cómo evalúa y promueve el desarrollo profesional de los empleados en su gestión de talento humano?	
3	¿Cuáles son los desafíos específicos que enfrenta en la gestión del talento humano dentro del GAD?	
4	¿Cómo aborda la diversidad e inclusión en el ámbito laboral dentro de su equipo y en el GAD en general?	
5	¿Qué iniciativas ha implementado para mejorar la comunicación interna y el compromiso de los empleados?	
6	¿Cómo gestiona el proceso de evaluación del desempeño y qué medidas toma para mejorar el rendimiento de los empleados?	
7	¿Cuál es su enfoque para mantener un equilibrio entre las necesidades de los empleados y los objetivos organizacionales?	
8	¿Cómo fomenta la capacitación y el desarrollo continuo de habilidades entre los miembros del equipo?	
9	¿Cuáles son las políticas y prácticas específicas que ha implementado para promover un ambiente de trabajo saludable y motivador?	
10	¿Cómo maneja las situaciones de conflictos laborales y promueve un ambiente de trabajo colaborativo y positivo en el GAD?	

## Anexo 6.- Certificado de Análisis.

	<p><b>UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO</b>  <b>FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA</b>  <b>CARRERA DE COMERCIO</b></p>	
<p><b>Babahoyo, 28 De Febrero Del 2024</b></p>		
<p><b>CERTIFICACIÓN DE PORCENTAJE DE SIMILITUD CON OTRAS FUENTES  EN EL SISTEMA DE ANTIPLAGIO</b></p>		
<p>En mi calidad de Tutor del Trabajo de la Investigación de: el/la, Sr./Sra./ Srta.: <b>Vera Alva Ashley Noemi</b> , cuyo tema es: <b>Gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan en el periodo 2022 - 2023</b>, certifico que este trabajo investigativo fue analizado por el Sistema Antiplagio Compilatio, obteniendo como porcentaje de similitud de [ 1% ], resultados que evidenciaron las fuentes principales y secundarias que se deben considerar para ser citadas y referenciadas de acuerdo a las normas de redacción adoptadas por la Institución y Facultad.</p>		
<p>Considerando que, en el Informe Final el porcentaje máximo permitido es el 10% de similitud, queda aprobado para su publicación.</p>		
		
<p>Por lo que se adjunta una captura de pantalla donde se muestra el resultado del porcentaje indicado.</p>		
		
<p>MsC Youma Fyrtong Mario Alberto  <b>DOCENTE-TUTOR - FAFL</b></p>		